

a jó tanulók szülei.) Ha megkérdezzük, miért nem segítenek, a válasz az, hogy sok az elfoglaltság.

Minden lehetőséget megragadunk a szülők felvilágosítása érdekében – fogadóóra, szülői értekezlet, egyéni beszélgetés stb. Ismertetjük a nevelési-oktatási terv követelményeit, az iskola házirendjét, elvárásait. Megismertetjük az egyes tantárgyak követelményeit is. Azért, hogy meggyőződjének gyermekük tudásáról, előrehaladásáról, nyílt napokat szervezünk. Ekkor bemennek a tanítási órákra, egyéb foglalkozásokra. Április végén – miután elemezte a tantestület a tanulók tanulmányi eredményét – a bukásra álló tanulók szüleinek tartunk szülői értekezletet. Meglepően sokan jelentek meg ezen az elmúlt évben. Ott elmondjuk, mit tesz az iskola annak érdekében, hogy ezek a tanulók megfeleljenek a minimális követelményeknek, s mi az elvárásunk ennek érdekében a szülőktől. Hogy a szülők is ilyenkor komolyan veszik az itt megbeszéléteket, bizonyíték az, hogy jelentősen csökkent a tanév végére a bukások száma.

Mindenképpen tudatosítjuk a szülőkkel, hogy nevelni, eredményeket elérni csak közös összefogással tudunk, s örömdetes az, hogy egyre többet meg tudunk nyerni a célnak, végeredményben a hátrányos helyzetű tanulók felzárkóztatása érdekében.

---

BODOLAY GYULA-DR. KÁLMÁN ANDRÁS  
Zamárdi-Kaposvár

## Az osztályfőnöki munkaközösség tevékenysége, munkájának tervezése

### 1. Előírások

„Az emberi közösségek természetes velejárója a vezetési tevékenység” (1). Az iskolavezetés – és az általa irányított nevelőtestület – meghatározója a nevelés-oktatás korszerűsítésének, hatékonyságának. Az igazgató a testületében szűkebb körű, együttműködő munkaközösséget hoz létre az eredményesség fokozása érdekében. Napjainkban kiemelt követelménnyé vált ezek célszerű működtetése, amely bizonyos értelemben módosítja „a vezetés szerkezetét, és munkamegosztásának eredményességét segíti elő.” (2) E kisebb közösségek tevékenységének megnőtt jelentőségét az igazgatási munka kiszélesedetten sokrétűvé válása, differenciálódása; a pedagógiai-, lélektani- és szakmai ismeretek követelményeinek szélesedése és növekedése; valamint az elvárások konkrétabbá és szigorúbbá válása indokolja. A megváltozott körülmények ma a vezetés korszerűsítését, átfogóbb szemléletét, kiszélesítését igénylik. A polihisztorok ideje múltóban van.

Az alkotó vezetés ehhez meg tudja teremteni az emocionális légkört. „Legfőbb erényévé az összehangolás és az interperszonális kompetencia válik.” (3) E megállapítás érvényes az iskolák igazgatóira és munkaközösségeinek vezetőire egyaránt.

A Rendtartás 6. paragrafusa előírja a munkaközösségek alakításának kötelezettségét, feltételeit és a célját. Az ott leírt célok általában érvényesek valamennyi iskolai munkaközösségre, így az osztályfőnöki munkaközösségre is. (4) „A munkaközösséget az azonos szakterületen működő nevelők csoportja alkotja.” (5) Anélkül, hogy a munkaközösségek között valamiféle hierarchikus sorrendiséget állapítanánk meg, – mely nem lenne helyes, – a tények alapján mégis kimondhatjuk, hogy az osztályfőnöki munkaközösség nevelési szempontból „első az egyenlők között”, s ál-

talános és speciális nevelési feladatok megvalósításában segíti-koordinálja és orientálja a testületet, – együttműködve az iskolavezetéssel. Az iskola igazgatójának – mint egyszemélyi felelős vezetőnek –, és az osztályfőnöki munkaközösség vezetőjének tevékenysége meghatározója az iskolai nevelő-oktató munka hatékonyságának.

Az osztályfőnöki munkaközösség sokrétű tevékenységének célja megegyezik az általános iskola feladataival, azok megvalósításával. Így pl.: ... „a gyermekközösségnek és az egyes tanulók személyiségének fejlődése”-ben; „a kollektíva és az egyén egymáshoz-, valamint a társadalomhoz való helyes viszony megalapozása”-ban; „a tanulók szocialista erkölcsi tulajdonságainak, meggyőződésének formálása”-ban; „a tanulók egyéni és közösségi-közéleti tevékenységének szervezése”-ben; „a munkában, a magán- és közéletben helytálló, tevékeny felnőtté válása”-ban. (6)

E célok megvalósítására az osztályfőnöki munkaközösség vezetője – (tervező-szervező-ellenőrző és értékelő) – munkájában a specifikus jegyeket főleg a következők jelentik: – az osztályfőnökök felkészítése, orientálása; az iskola koncepciójának megfelelő feladatok egyértelmű meghatározása; a külső és belső tapasztalatok átadása; az információk optimális közvetítése; az önképzés céltudatos megszervezése; a követelményrendszer adaptálása; a nevelési eredményvizsgálatok értelmezése és szervezése.

A Rendtartás körvonalazza a kereteket. Pl. „A munkaközösség feladatait az iskola munkaterve irányozza elő.” Majd: „A munkaközösség vezetőjét – az érdekelt pedagógusok javaslatainak meghallgatásával – az igazgató jelöli ki.” Aztán: „Feladata: az iskolai munkaterv alapján összeállítja a munkaközösség éves programját.” Továbbiakban: irányít, szervez, koordinál, segít, javaslatot tesz, képvisel. (7) De a hogyanra nem ad útmutatást, nem foglalkozik a munkaközösségek – így az osztályfőnöki munkaközösség! – tartalmi és módszerbeli kérdéseivel, a munkatervkészítés elveivel. Nem tesz konkrét javaslatot az – osztályfőnöki – munkaközösség vezetőinek bevonására sem a vezetési mechanizmusba. De pedagógiai szakirodalmunk is eléggé elfeledkezik e területről, még osztályfőnöki kézikönyveink is „hallgatnak” e témáról.

## *II. Mik a gyakorlati tapasztalatok?*

A pedagógiai felügyelet az elmúlt évek ellenőrzései, „összegezõ vizsgálatai” alkalmával szerzett sok tapasztalatot. Ezek több részben hasonlóak a Pedagógiai Szemlében, „A” munkaközösségekrõl Zalka György által általában megfogalmazott tényekkel, de részben szemléletbeli változásokat is tükröznek.

Végeredményben az igazgató felelõs az osztályfõi munkaközösség tevékenységéért is, mégis a szakmai konkrét irányítás és módszertani összehangolás a munkaközösségek vezetőinek a joga és kötelessége. E tényt lényegében nem változtatja meg az, hogy a gyakorlatban az iskolaigazgatók (egy része) és a munkaközösség-vezetõk is – elõbb fõleg, de még ma is – e tevékenységet társadalmi munkának tekintik. Az új – és kevés – órakedvezmény csak alig enyhíti a gondokat, megoldani közel sem tudja. Azért, mert nincs arányban az elvart munkákkal, a segítõ jellegû óralátogatásokhoz-, az információ áramlásához minimális mértékben adnak lehetőséget. A vezetõi – helyzetre adaptált – konkrét tervezés, a segítség, a koordinálás így sokszor formális elvárás maradhat, s csak a legjobbak „önégetõ” igyekezete tud igazán eredményt elérni.

Ez a tény, és a kétségtelen nagy megterhelés (szaktárgyi feladatok megnöveke-

dése az új tanterv következtében, túlórák a nevelőhiány miatt, iskolán kívüli társadalmi elfoglaltságok stb.) miatt sok iskolában nem tartozik a legnépszerűbb feladatok közé az osztályfőnöki munkaközösség vezetői megbízatás. Néhol még gondot okoz a feladatok helyes értelmezése, s a kollektív érdekelttség hiánya is.

*Mi munkatervet igénylünk* – a Rendtartás előírása alapján – osztályfőnöki munkaközösségeink vezetőitől. Ez kezdetben sok gondot okozott, mert túl rövidek, semmitmondóan általánosak, a gyakorlati munkát nem irányítóak voltak. Ezen – általános kérésre – irányelvek közreadásával segítettünk, mely viszonylag gyors és pozitív fejlődést eredményezett. (Erről hátrább lesz szó.) Az optimális tervezőmunkát azonban még ma is nehezíti az, hogy iskoláink egy részében az iskolai középtávú tervek még kevésbé tartalmazzák a helyi nevelési rendszerek megfelelő speciális nevelési feladatokat az osztályfőnöki munkaközösségek számára. (8) A két-három év előtti helyzetet s gondokat így jellemeztük: „Az osztályfőnöki munkaközösségek munkatervei többnyire csak a foglalkozások tervezett témáit és idejét jelölik meg. Ennél többre lenne szükség. Tükröződnie kellene bennük az adott iskola nevelőmunkát igénylő sajátosságainak, hiányainak, feladatainak is. Tartalmaznia kellene az adott közösség – (és vezetője) – tevékenységeinek tartalmát, elveit, módszereit, s a sajátosan helyi elgondolásokat is.” (9) S ehhez még csak annyit, hogy ezek a „Munkaterv”, – melyek távolról sem feleltek meg a munkatervvel szembeni kívánalomnak, – az illetékes igazgatók által jóváhagyást nyertek. Ami azt jelenti, hogy azzal egyetértettek. Láthatóan ezen igazgatók is formális kötelességnek érezték, s a felügyelet „megnyugtatóására” szánták csak, s nem a konkrét munka irányítójának.

### *III. Milyen okokra vezethetők vissza a problémák?*

1. A Rendtartás keretjelenél fogva – a túlszabályozás elkerülése és a helyi adottságokra építés céljából – nem foglalkozik az (osztályfőnöki) munkaközösség tartalmi, módszertani kérdéseivel.

2. A pedagógiai kiadványokban és a szakirodalomban alig található cikk az osztályfőnöki munkaközösségről. Bár biztosan vannak jó tapasztalatok, de ezek közreadása hiányzik, szerénységből talán a „műhelyek” falai közt maradnak.

3. Az okok közt nem kis szerepet játszik az is, hogy a szaktárgyi munkaközösségek tervezőmunkájáról, tevékenységeiről, eredményeiről sem olvashatunk sokat. Úgy tűnik, hogy a szaktárgyi szakfelügyelet is kevésbé összpontosít e témára, mert a vizsgálati dokumentumaik zöme is azt mutatja, hogy a szakmai munkaközösségek tevékenysége kívül esik vizsgálataik látószögén.

4. A régi, mindent előíró gyakorlat beidegződésének maradványaként nevelőink zömében érthető bizonytalanság, tévovázás él az új dokumentumok által biztosított alkotó szabadság alkalmazásáról. Ezért több tanácsot, segítséget, „mintát” igényelnek és várnak. Egyesek biztosan azért, hogy a mintát utánozzák, de a többség alkotó módon felhasználható és adaptálható ajánlást vár. Pl.: Az osztályfőnöki foglalkozási tervek készítéséről szóló cikk a Módszertani Közleményekben. (10)

5. Igazgatóink helyzetéből is adódnak nemcsak szubjektív-, de objektív problémák is. Hatáskörük, munkaterületük növelése és az azokra történő időbeli felkészítés hiányai elveszik idejüket a tartalmi munkától. Így már a vezetői színvonal és hatékonyság szinten tartása is gondot jelent esetenként, mert a munkakör kiszélesítésével egybe esett a tanügyi reform, mely szintén joggal növelte a velük szemben támasztott elvárásokat.

#### IV. Hogyan tovább?

Az osztályfőnöki munkaközösségek pedagógiai tevékenységének minősége meghatározó a szocialista nevelésközpontú iskolában. Ezért szükségesnek tartjuk az alábbiakat:

1. A társadalmi elvárásokban körvonalazott nevelési célokra való *tudatos törekvést*, és az erre irányuló, jól szervezett közösségi tevékenységet: „*nevelői csapatmunkát*”. Azért, mert a szocialista embertípus eredményei a jól szervezett, közös munkával növelhetők. Ez általában is, de az osztályfőnöki munkaközösségre vonatkozóan is, igaz.

2. Eredményes munkát végezni csak tervszerűen lehet. Ennek alapja a megalkozott, *átgondolt tervező, szervező, ellenőrző és értékelő munka*. Így az osztályfőnöki tevékenység, a munkaközösség munkája a kisebb közösségekben is megkívánja a tervezést, szervezést, ellenőrzést, értékelést.

3. Iskolaigazgatóink zöme ma már felismeri az osztályfőnöki munkaközösségekben levő pedagógiai hatás lehetőségét. Azonban a reális, helyes célok kitűzése, – mely részükről mozgósító erővel bírna –, még nem sikerül mindig. De a szervezet és a cél biztosítása mellett fontos vezetői feladat még a *közösség kohéziójának fejlesztése*, a munkatársi és baráti kapcsolat erősítése. Ezzel együtt fejlődik ugyanis a közös felelősség és munkavégzés érzése is.

4. Mivel *segítheti* az osztályfőnöki munkaközösség az *iskola nevelő-oktató munkájának fokozását*? Azzal, hogy:

- segíti a kezdő nevelők beilleszkedését a kollektív munkába;
- tevékenyen részt vállal az iskola tartalmi munkáinak tervezésében, szervezésében, ellenőrzésében és értékelésében;
- értelmezi, alakítja és megvalósítja az egységes nevelői elvárásokat és gyakorlatukat;
- érvényre juttatja koordináló feladatát;
- érvényt szerez a pedagógiai tevékenység általános elveinek;
- műhelyévé válik az egyéni pedagógiai tapasztalatok átadásának, beleértve a publikációs tevékenységre ösztönzést is.

5. Milyen *tényezőktől függ* az osztályfőnöki munkaközösség céltudatos és eredményes működése?

A) Az igazgató vezetői felkészültségétől, tevékenységétől.

B) A munkaközösség-vezető felkészültségétől, kapcsolataitól az iskolavezetéssel és a nevelőtársakkal.

C) A munkaközösség tagjainak felkészültségétől és hozzáállásától.

D) A nevelőtestület eszmei-politikai, pedagógiai egységétől.

E) Az irányító, ellenőrző személyek (felügyelők) és szervek munkakapcsolatától.

Érdemes ezeket röviden részletezni.

#### A) Az igazgató

Az igazgatók egyszemélyi felelős vezetésében ma egyre nagyobb jelentőséget kap a munkaközösség, illetve annak vezetője. Ez egyben a demokratizmus kibontakozásának is alapjává válik, a kötelesség és jog dialektikus értelmezésében. E munkamegosztás kiépítése és tudatosítása szükséges, ezért az iskola középtávú tervében rögzíteni kell az iskolatervezés korszerű, új típusú vezetési mechanizmusát és annak működési elveit. Az osztályfőnöki munkaközösség vezetője – igazgatói irányítással! –

illeszkedik be a vezetési szerkezetbe, és tervezési-, szervezési-, ellenőrzési és értékelési feladatok ellátása mellett szaktanácsadói tevékenységgel fokozza a vezetés eredményességét.

## B) Az osztályfőnöki munkaközösség-vezető

Az igazgató fő erénye az összehangolás művészete. Alapvető fontosságú, hogy jó szakemberekkel vegye körül magát. „Vezetélméleti alaptétel, hogy az elsőrendű vezető elsőrendű, a másodrendű csak harmadrendű, s a harmadrendű vezető pedig ötödrendű munkatársakat lát szívesen maga körül”. (11)

Az osztályfőnöki munkaközösség-vezető pedagógusok véleményének meghallgatása utáni – kijelölése kérdésében az igazgatónak elvi alapokon kell döntenie, általában a következők szerint:

- a) A munkaközösség vezetője jó pedagógiai, pszichológiai képzettségű nevelő legyen. Gyakorlatból ismerje jól az osztályfőnöki tevékenység minden területét.
- b) A szaktárgyi, módszertani szempontból is élenjáró nevelők közé tartozzon.
- c) Legyen legalább 5 év gyakorlata.
- d) Rendelkezzen vezetői ráteremtéssel, tudjon bánni munkatársaival, tudja „elfogadtatni” magát.
- e) Legyen tisztában saját képességeivel és a testületben elfoglalt helyzetével, s mindezt a közösség érdekében tudja hasznosítani.
- f) Tudjon őszinte tapasztalatcserét szervezni. Adja át maga is tapasztalatait, módszereit. Bemutató órák tartásával is mutasson példát.
- g) Érzékenyen reagáljon az egyének és a közösség problémáira.

## C) Hogyan segítse az igazgató az osztályfőnöki munkaközösség vezetőjét?

1. Jó munkaközösségi élet – jó munkaközösség-vezetőt igényel. Új munkaközösség-vezető megbízása esetén két probléma szokott előfordulni.

a) A kisebb létszámú testületekben az, hogy ott kisebb a választási lehetőség az optimális választásra. Így sokszor olyan személy lesz, aki a feladatok sokaságának ellátásával mutatja, hogy erre is alkalmas. Ez pedig túlterhelést okoz, s az eredmény rovására megy.

b) Nagyobb iskolákban viszont az igazgatóban azért lép fel bizonytalanság, mert nem tudja, hogy a több, kb. azonos képességű nevelő közül kit válasszon.

Mind a két problémára az látszik jó megoldásnak, ha nem várják be a megbízás idejét, hanem tudatos felkészítő munkával nevelik az „utánpótlást”. Fokozatosan vezetési ismeretek birtokába juttatva a kiválasztott személyt, majd lassan feladatokkal megbízni, önképését is irányítani, s szereplési lehetőségeket is biztosítani számára. Ilyen tudatos és előzetes felkészítés során kiderülhet, hogy alkalmas-e a kiszemelt tisztségre. Ha igen, úgy be lehet iskolázni tanfolyamra. (Osztályfőnöki munkaközösség-vezetőire.)

2. A megbízás utáni időkben is meghatározóan fontos a folyamatos segítség, tördés. Növelni kell a munkaközösség-vezető tekintélyét. Részben a jogok és kötelesek egyértelmű meghatározásával, részben a tevékenységekre, a foglalkozásokra való felkészülés segítségével. Segítse megszervezni azt, hogy a munkaközösség-vezető mellett a tagok is tudják, hogy nekik is készülniük kell a foglalkozásokra. Tudják, hogy oda nekik is vinniük kell valamit, – nem csak a vezetőnek – s érezzék, hogy ott kapnak is mindig valami hasznosat. Ehhez az is szükséges, hogy az igazgató a munkaközösség vezetőjét folyamatosan lássa el azon információkkal, melyeket vezetői beosztásuk megkíván.

3. Tartsa tiszteletben a munkaközösség-vezető jogait, s ezt kívánja meg másoktól is. Tevékenységét kiemelt pótlékkal ismerje el, ezzel is segítse, hogy tisztsége az iskolában jó értelemben vett rangot jelentsen.

4. Vonja be – a témától függően – a vezetői tanácskozásokba. Kérje véleményét döntései előkészítéséhez. Ezzel is segítse az iskolai információs rendszer jó működését.

5. A megbízás hosszabb időre szóljon, legalább az igazgatói megbízási ciklus idejére. Ez ad lehetőséget a helyzet megismeréséhez és a tervek realizálásához, s ez ad biztonságot is.

6. Ügyeljen az igazgató az iskolai és a területi osztályfőnöki munkaközösség helyes munkakapcsolatára is. Miben segítheti a területi munkaközösség az iskolait?

- a) Általános elvi és gyakorlati tapasztalatok összegyűjtésében, azoknak a megoldását kereső megbeszélésében, tapasztalatcserében.
- b) Elméleti továbbképző és orientáló jellegének megvalósításában.
- c) Nevelési eredményvizsgálatok kezdeményezésében és azok módszertani előkészítésében.
- d) A pedagógiai tevékenység általános elveinek jobb megvalósításában.

7. A munkaközösség vezetőjének látogatnia kell kollégái osztályfőnöki óráit, foglalkozásait, hogy ismerje társai munkáját, saját tapasztalatai alapján érzékelje a problémákat. Az igazgató adjon ehhez segítséget (órarend, óracsere), és időnként kísérje el maga is ez alkalomra. Az ilyen közös óralátogatások mind a két fél részére hasznosak, s az ellenőrzés egységesítését, az azonos értékelést is szolgálják.

**D) Hogyan segítheti a felügyelet az osztályfőnöki munkaközösség munkáját?**

a) Somogy megyében működő pedagógiai felügyeleti csoportunk tevékenységének egyik területe az osztályfőnöki munka segítése. Egyfelől a területileg illetékes szakigazgatási szerv segítségével szervezi a *területi osztályfőnöki munkaközösségek vezetőinek* pedagógiai, pszichológiai, módszertani tapasztalatcseréjét, továbbképzési jelleggel. Úgy, hogy:

- az ellenőrzési tapasztalatok általánosításával javaslatot tesz az illetékes művelődésügyi osztálynak a továbbképzés témáira;
- az előkészítésben személyesen részt vesz, és előadóként szerepet is vállal;
- javaslatot tesz a foglalkozások – változó – helyére. Az ottani előkészítést is segíti, a helyi igazgató és munkaközösség-vezetővel való megbeszélésekkel, óralátogatási lehetőség biztosításával.

b) Az *iskolai osztályfőnöki munkaközösségek* felügyelői segítése – többek között – a következőket foglalja magában:

- Általános pedagógiai, lélektani iránymutatásokon túl írásos ajánlásokat is rendelkezésre bocsát, – a SOPI-, vagy az illetékes művelődésügyi osztály segítségével.
- Esetenként részt vesz a helyi továbbképzéseken.
- Iskolalátogatások (összegező, tematikus, tájékoztató) alkalmával osztályfőnöki órákat látogat, ha lehet, az osztályfőnöki munkaközösség vezetőjével együtt. A céllátogatások alkalmával is (értekezleti ellenőrzések) látogatunk órákat. Ezek tapasztalatait közösen elemezzük. Az igazgatóval és a munkaközösség-vezetővel végzett közös látogatás tapasztalatcserére, de a belső önképzésre is jó alkalom.

- Az iskolai nevelési eredményvizsgálatokhoz – kérésre – segítséget ad. Látogatáskor ezek tapasztalatainak megbeszélésével, értékelésével segíti azok gyakorlatát.
- A kezdő osztályfőnöki munkaközösség-vezető munkájában segítséget ad.
- Törődik a munkaközösség-vezetők szervezett továbbképzésre való beiskolázásával.
- Összegező látogatáskor részletesen vizsgálja és elemzi minden osztályfőnök foglalkozási tervét, személyiség-feljegyzéseit, szülői és társadalmi kapcsolataikat és az iskolai nevelési tényezőkkel való munkakapcsolataikat is.
- Az osztályfőnöki munkaközösség-vezetőről alkotott véleményének ismertetésével segíti az igazgatók vezetői munkáját.

## V. Az osztályfőnöki munkaközösségi munkaterv készítése

Az osztályfőnöki munkaközösség munkáját, a Rendtartás előírásának megfelelően, az *iskolai munkatervben kell meghatározni*. Ez a munkaközösségi tervezés vezérfonal, de konkretizálásához a saját gondokkal is kiegészített terv a fontos, melyben a *tagok igény szintje lesz a meghatározó az általános és a helyi elvárásoknak figyelembevételével*.

Az osztályfőnöki munkaközösség tervének összeállításakor a központi és iskolai feladatok mellett figyelembe kell venni a helyi munkaközösség gondjait, az előző időszak problémáit, eredményeit, az előrelépés emberi feltételeit. Gondolni kell a feladatok meghatározásánál a feladatokat szívesen vállalókra, az egyéni érdeklődés figyelembevételére, valamint azokra is, akikre a feladatok gátlásként hatnak. *E tény nem jelentheti a kötelesség teljesítésének megtagadását.*

A munkatervet a munkaközösség tagjainak javaslata alapján, az előző időszak eredményeinek számbavétele után az osztályfőnöki munkaközösség vezetője az igazgatóval történt előzetes egyeztetés alapján – iskolai munkaterv – állítja össze. Jó, ha a nagyobb iskolákban e munkába bevonja az adott párhuzamos osztályok egy-egy osztályfőnökét, kik a társaik véleményét képviselik.

*Miket tartalmazhat az iskolai osztályfőnöki munkaközösség munkaterve?*

*Meghatározzák:*

1. A helyi iskolai adottságok, szükségletek;
  - a) az iskolai középtávú és éves munkatervekben rögzített feladatok (munkaközösség-vezetőnek, osztályfőnöknek);
  - b) Ha várható új osztályfőnök, annak beilleszkedése a munkaközösségbe.
  - c) az osztályfőnöki munkaközösség saját helyzetelemzéséből adódó feladatok.
2. A központi felsőbb előírások, utasítások, állásfoglalások alapján megvalósításra váró tevékenységek.

Ajánlatos forma az úgynevezett „kettős tervezés”. Ezzel feleslegessé válik a több évre érvényes, évente ismétlődő feladatokat újólág leírni. Ezeket az osztályfőnöki munkaközösség távlati tervében rögzíthetjük.

*A) Miket ajánlatos az osztályfőnöki munkaközösség távlati tervében rögzíteni?*

1. a) Kik a munkaközösség tagjai?

„Aki alaposan ismeri az osztályfőnöki munka sokirányúságát, főképpen azonban az osztályfőnöki órák tantervi koncepcióját és szerkezetét, azt nem kell külö-

nösen meggyőzni arról, hogy mennyi előnye van az alsós és felsős osztályfőnököket összefogó, egységes osztályfőnöki munkaközösségnek.” (12)

1. b) Ha várható új osztályfőnök, annak beilleszkedése a munkaközösségbe.
2. Melyek a munkaközösség-vezető évente ismétlődő, állandó munkái? (Lásd: Rendtartás 6. paragrafus (4) bek., az igazgató által a helyi nevelési rendszerben levő megbízások, saját határozatok).
3. Melyek az osztályfőnök rendszeres, évente ismétlődő feladatai? (Lásd: Rendtartás 3. paragrafus és 6. paragrafus (3) bek., a helyi elhatározások, hagyományok). Itt ajánlatos meghatározni:

a) az osztályfőnöki munka területein érvényes helyi normákat, pl. hospitálások, családlátogatások szempontjait, a foglalkozási terv, (13) vagy a személyiség-lap vezetésének helyi elveit stb.

4. Az adott időszakban, mely területeken kíván az osztályfőnöki munkaközösség nevelési eredményvizsgálatot végezni. Célszerű évenkénti bontásban meghatározni. Jó, ha a nevelési értekezletek témájához is csatlakozik a vizsgálat.
5. Szükséges, hogy a megfigyelések kellő elméleti megalapozással készüljenek. Ezért az önképzés tudatos irányítását a távlati tervben rögzíthetjük.

### *B) Miket ajánlatos az éves osztályfőnöki munkaközösségi munkatervben tervezni?*

#### 1. Helyzetelemzés

Tartalmazza az elmúlt év tapasztalatait; a távlati terv megvalósításának eredményeit, problémáit; az előző évi munkaterv végrehajtásának rövid, érdemi elemzését, az új problémákat.

#### 2. Feladatok

Részben az iskola éves munkatervéből adódóan, részben a helyzetelemzésből fakadóan, de figyelembe véve a felsőbb elvárásokat is (pl. körzeti továbbképzések témái stb.).

a) A munkaközösség-vezető konkrét tennivalói, határidőkkel:

- pl.: – részvétel a körzeti továbbképzésen program szerint;  
– igazgatói megbízás egy-egy feladat összegzésére.

b) Nevelési eredményvizsgálat iskolai szintű előkészítése, e folyamatban a feladatok ütemezése:

- pl.: – melyik évfolyam? milyen kérdések?, milyen módszer?, ki értékeli?

c) Az osztályfőnökök éves feladatai, határidőkkel:

- pl.: szülői értekezletek témái, időpontjai stb.

#### 3. Mit tartalmazzon az éves program?

Időrendi sorrendben, a témák, határidők, a felelősök rögzítésével, részletesen az alábbiakat;

Ajánlatos évi 4 foglalkozást tervezni. Foglalkozásonként 2–2 témával. Az első – fő témaként – hasznos, ha a helyi szükséglet szerint választunk témát. Ehhez beiktatjuk a körzeti továbbképzés anyagát, helyileg adaptálva. A területi továbbképzés adaptálását az osztályfőnöki munkaközösség-vezető végezze el, míg az osztályfőnökök korreferátumot készíthetnek.

A foglalkozások második témaként lehet egy-egy osztályfőnöki órát közösen nézni, elemezni, vagy egy-egy osztályfőnök beszámolóját, annak megvitatását tervez-



ni, előre kijelölt témában, amely problémás terület az iskolában vagy az adott osztályban.

Pl.: – a családi házzal való kapcsolatom helyzete,

– az önkormányzat fejlettsége osztályomban, eredmények, problémák

Olyan elméleti kérdéssel is foglalkoznunk kell továbbképzési jelleggel, melyet a munka során felhasználunk.

Pl.: – az osztályfőnöki órák nevelésméleti kérdései,

– a közösségfejlesztés az osztályfőnöki nevelőmunkában,

– koordinálás az osztályfőnöki nevelőmunkában,

– a személyiségfejlesztés elvei és gyakorlati problémái,

– nevelési felmérések módszertani kérdései stb.

A témából minden osztályfőnöknek fel kell készülnie, lehetőleg a saját tapasztalatainak szembesítésével az osztályukra vonatkoztatva. Hozzászólásukkal, eredményeik vagy gondjaik őszinte feltárásával a tapasztalatcserét és a pedagógiai egység formálását segítse elő.

Javasoljuk évi két alkalommal osztályfőnöki bemutató foglalkozás közös megtekintésének tervezését, lehetőleg az elméleti sémával kapcsolatban.

Fontos, hogy minden tapasztalatcserét, előadást, beszámolót, tanítást megbeszélés kövessen. Legyen az őszinte tapasztalat, véleménycsere a nevelési elvek egységes értelmezésének, az eljárások összehangolásának, a problémák tisztázásának színhelye. Ha lehet, a terv előre közölje a szakirodalmat is.

4. Az osztályfőnöki munkaközösség által kezdeményezett felmérés terve (Évfolyam, kérdések, módszer, ki összegez stb.) pl. nevelési értekezlethez adatgyűjtés.

5. Egyéb ajánlás

– Az osztályfőnöki munkaközösség összejövetelén az iskolavezetés vegyen részt.

– A munkaközösség vezetője folyamatosan ellenőrizze a munkaterv megvalósítását. Ez alapja lehet a következő évi helyzetelemzésnek.

– A foglalkozás témájának megfelelően hívják meg a nevelőket, vezetőket.

Pl.: alsó tagozatos munkaközösség-vezetőt, napközis nevelőket, csapatvezetőt, SZM-vezetőt.

Ezen ajánlással az osztályfőnöki munkaközösségek tervező munkájához, tevékenységéhez kívánunk segítséget adni. Megyénkben ez terjed, és eredményesen hasznosítják a nevelő-oktató munka során. Reméljük, hogy nem a séma erejével hat, hanem az alkotó alkalmazás igényével találkozhatunk a mindennapi gyakorlatban.

## JEGYZET

1. Dr. Széphalmi Ágnes: Vezetés a pedagógiai közösségben. Korszerű nevelési módszerek az iskolában. Ságvári Könyvkiadó, 1982. Bp. 11. old.
2. Zalka György: Munkaközösségek az általános iskolában. Pedagógiai Szemle, 1982. 7–8. szám. 663. oldal.
3. Z. Pietrasinszki: Alkotó vezetés. Gondolat Kiadó. Bp. 1977. 136. oldal.
4. Rendtartás az általános iskolák számára. O. M. 1976. 18. old.
5. Mezei Gyula–Petró Andrásné: Az igazgató munkája az iskolában. Tankönyvkiadó, Bp. 1982. 257. old.
6. Az általános iskolai nevelés és oktatás terve. O. M. 1978. 15. old.
7. Mint a 4. pont.
8. Kocsis József: Töprengés az iskolák helyi nevelési rendszeréről. Köznevelés, 1980. 39. sz.
9. Németh István: Az általános iskolai osztályfőnöki munka Somogy megyében. Iskolai Szemle, Kaposvár, 1982. 2. szám 10. old.

10. Bodolay Gyula: Az osztályfőnöki foglalkozási tervek. Módszertani Közlemények 1982. 4. szám 242. old.
11. Kerékgyártó Imre: Nevelés-siker-sikerélmény. Módszertani Közlemények 1976. 5. szám 261. old.
12. Mint a 2. pont 665. old.
13. Mint a 10. pont.

#### FELHASZNÁLT IRODALOM:

- [1] A jegyzetben közölt cikkek és dokumentumok.
- [2] Csák Máténé: Iskolai munkaközösségek tapasztalatai. Budapesti Nevelő, 1980. 1. sz.
- [3] Germán Ottó: Tervezés, szervezés a munkaközösségben. Szakmunkásnevelés, 1977. 3. sz.
- [4] Bodolay Gyula: Pedagógiai felügyelői ajánlás az általános iskolai osztályfőnöki munkaközösségek tevékenységének segítése céljából. Siófoki Járási Műv. Oszt. 1982. Körlevél.

SOMFALVI ESZTER-DR. BÓRA FERENC  
Kaposvár

## A második osztályos kisiskolások tanulmányi eredménye és a felkészülésre fordított idő néhány összefüggése

### AZ ÉRTÉKELES ÉS OSZTÁLYOZÁS

Az értékelés viszonyítás, a tanulók megnyilvánulásainak összevetését jelenti a célokkal és követelményekkel. A tanulás eredményeit: ismereteket, jártasságokat, készségeket, teljesítményeket értékeljük. Az értékelés keretében sor kerül az oktatási folyamatban megnyilvánuló személyiségjegyek feltárására is.<sup>1</sup>

Az értékelés visszajelentést biztosít a tanulók számára, megerősíti őket a helyes teljesítmény végzésében, feltárja a hibás válaszokat, magatartásjegyeket, a kifogásolható teljesítményeket. Felhívást, ösztönzést, felszólítást jelent a hiányosságok kijavítására.<sup>2</sup> Az értékelés minősítő funkciót tölt be. Létrehozza a tanulási motivációt, megteremtí az önértékelés feltételeit. A pedagógus következtet saját tevékenysége eredményességére. Az értékelésnek ez a módja a szabályozás.<sup>3</sup>

„Az osztályozás az iskolai értékelés alapvetően fontos formája: érdemjegyekkel. osztályzatokkal való értékelés. A tantárgyi osztályzat a tantervi követelmények összevetése a tanuló összteljesítményével, rangsorskála segítségével.”<sup>4</sup> Az osztályozás a becslés szintjén valósul meg. Megbízhatóságát alapvetően a tantervi követelmények kidolgozottsága, az érdemjegyek eléréséhez szükséges teljesítmények pontos körvonalazása határozza meg. Az általános iskolai nevelési és oktatási tervben a minimum és az optimum részletes leírása elősegíti a kettes és az ötös osztályzat megállapítását. A legnagyobb gondot a hármas és a négyes osztályzat reális megállapítása jelenti a pedagógus számára, ezért gyakoriak a két osztályzatban a szubjektív elemek.<sup>5</sup>

Az értékelés és osztályozás azonos fogalmi rendszerbe tartoznak. Az általánosabb fogalom az értékelés, melyben benne foglaltatik az osztályozás. Különbözőség és hasonlóság egyaránt előfordul a két fogalom között, de a leglényegesebb, hogy